



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL895-2023
Radicación n.º 94828
Acta 14

Bogotá, D. C., tres (03) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **EQUIÓN ENERGÍA LIMITED**, contra la sentencia proferida por la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, el 20 de noviembre de 2019, en el proceso que instauró **MANUEL DE JESÚS MÉNDEZ HERNÁNDEZ** contra la sociedad recurrente.

Se acepta el impedimento presentado por la magistrada Jimena Isabel Godoy Fajardo, con fundamento en la causal 1 del artículo 141 del Código General del Proceso.

I. ANTECEDENTES

Manuel de Jesús Méndez Hernández demandó a Equión Energía Limited, para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 25 de julio de 1994 al 30 de abril de 2014; así mismo, que tiene derecho a

percibir igual remuneración a la de José Alejandro Rodríguez, entre el 1 de diciembre de 2010 y la fecha de finalización de la relación laboral, en aplicación de los principios de primacía de la realidad sobre las formalidades y de *«a trabajo igual salario igual»*. Reclamó la reliquidación del salario, las vacaciones, los aportes a seguridad social, la indexación y las costas (fls. 10 a 22).

Fundamentó las pretensiones en que se vinculó a la sociedad demandada por contrato de trabajo a término indefinido del 25 de julio de 1994 al 30 de abril de 2014; inicialmente, como contador y, luego de *«adquirir experiencia y destreza en distintas áreas de la empresa»*, en diciembre de 2010 lo ascendieron a gerente de relaciones externas y gestión de tierras *«por rotación que hiciera con la otra persona que ejercía el mismo cargo»*.

Informó que prestó sus servicios en cumplimiento de las órdenes impartidas por el empleador en el municipio de Yopal. Que sus funciones fueron las de resolver los asuntos relacionados con los *«compromisos del componente social de las licencias ambientales»*, con trabajadores y contratistas, inversión social, liderazgo en los estudios de desarrollo económico para la región como educación, fortalecimiento institucional, calidad de vida, proyectos con autoridades y atención a la comunidad -*«quejas y reclamos»*. También, fue responsable del manejo de las *«tierras en su integridad»*, compraventa de predios, servidumbres, pago de daños, vías públicas de uso exclusivo de la compañía, y representante de la compañía ante los medios de comunicación y organismos

descentralizados. Que ingresaba a la empresa a las 6 a.m., pero no tenía horario de salida *«debido a la «disponibilidad a la que era sometido las 24 horas del día».*

Expuso que José Alejandro Rodríguez desarrollaba idénticas funciones a las suyas, pues *«hacía las veces de Gerente de Relaciones Externas y Gestión de Tierras»* en el mismo territorio, en jornadas menos extensas y con una remuneración superior, toda vez que, mientras devengaba un salario integral de \$18.167.000, su compañero percibía \$28.000.000. Sostuvo que lo anterior, comportó la violación del principio de *«a trabajo en igualdad de condiciones salario igual».*

Aseveró que *«siempre se mantuvo con la expectativa de la homologación de su salario o lo que ellos denominaban “cambio de banda”».* Que el 28 de abril de 2014 reclamó el reajuste de la asignación salarial, pero no obtuvo respuesta. Por último, dijo que el contrato de trabajo finalizó por decisión del empleador.

Equión Energía Limited se opuso a las pretensiones y formuló las excepciones de cosa juzgada por transacción válida celebrada entre las partes, cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, prescripción, compensación, buena fe y la genérica (fls.106 a 126).

Admitió la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales y los cargos que ocupó Manuel de Jesús Méndez. También, que desarrolló las mismas labores de José

Alejandro Rodríguez, conforme los *«turnos de rotación»*. Aseveró que en atención al *«plan de carrera que existe dentro de la organización»*, el demandante ascendió en marzo de 2011 a líder de comunicaciones y asuntos externos de campo y, a partir de septiembre de ese año, a gerente de relaciones externas y gestión de tierras, con un salario integral de \$18.175.000, *«jornada laboral ordinaria»*.

Informó que el actor no reclamó la nivelación que ahora pretende y que el contrato de trabajo terminó por mutuo acuerdo, previa suscripción de una transacción por \$656.292.039. Así mismo, que el demandante le adeudaba \$106.500.000, por un *«préstamo otorgado del cual no se hizo descuento alguno»*.

Resaltó que si bien, José Alejandro Rodríguez percibió un salario de \$28.000.000, ello se debió no solo a las actividades que desarrollaba, sino también a la experiencia profesional, formación académica y evaluación de desempeño. De ahí que, *«el demandante no cumplía con los antecedentes del señor Rodríguez para tener el mismo salario»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 5 de octubre de 2018, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal (cd. digital), decidió:

PRIMERO: Declarar que entre (...) MANUEL DE JESÚS MÉNDEZ HERNÁNDEZ y la demandada (...), existió contrato de

trabajo en la modalidad y condiciones determinadas en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO: Declarar que (...) MANUEL DE JESÚS MÉNDEZ HERNÁNDEZ, empezó a ejercer el cargo de gerente de Relaciones Externas y Gestión de Tierras a partir del 1º de diciembre de 2010, en turnos de rotación por back up con (...) LUIS (sic) ALEJANDRO RODRÍGUEZ, y a favor de la demandada EQUIÓN ENERGÍA LIMITED, (...).

TERCERO: Declarar que (...) MANUEL DE JESÚS MÉNDEZ HERNÁNDEZ tiene derecho a percibir la misma remuneración que percibió (...) LUIS (sic) ALEJANDRO RODRÍGUEZ, en el periodo comprendido entre el 1º de diciembre de 2010 a[l] 30 de abril de 2014 (...).

CUARTO: (...) se Condena a la demandada EQUIÓN ENERGÍA LIMITED a pagar a favor del demandante (...), las siguientes sumas y por los siguientes conceptos:

Reliquidación de salarios debidamente indexados: \$437.504.111.

Reliquidación de vacaciones debidamente indexadas: \$1.566.735.

QUINTO: Condenar a la demandada (...) a pagar a favor del demandante (...), lo correspondiente a la diferencia en las cotizaciones en seguridad social en pensiones en el fondo de pensiones en el que se encuentra afiliado el actor, durante el periodo comprendido del 1º de diciembre de 2010 al 30 de abril de 2014, por los porcentajes totales establecidos en la ley, junto con los intereses moratorios que dicho fondo le cobre, por el no pago oportuno de las mesadas cotizadas, y respecto a la diferencia que hay entre el salario del señor Méndez y el salario del señor Alejandro Rodríguez, que se especificó por parte de este despacho uno a uno, mensualmente, en la parte motiva.

SEXTO: Declarar probada parcialmente la excepción de cosa juzgada y de prescripción, probada la de buena fe y no probadas las demás formuladas por EQUIÓN ENERGÍA LIMITED, (...).

SÉPTIMO: Condenar en costas y agencias en derecho a la demandada EQUIÓN ENERGÍA LIMITED en un 60%, fijando como agencias en derecho el equivalente a \$20.000.000. Por Secretaría liquídense las demás.

OCTAVO: Absolver a la demandada EQUIÓN ENERGÍA LIMITED de las demás pretensiones de la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Se surtió por apelación de la sociedad demandada y culminó con la sentencia gravada (fls. 8 a 16, exp. digital). El *ad quem* resolvió:

PRIMERO: Modificar el numeral 6.º de la sentencia condenatoria proferida el 5 de octubre de 2018 (...), en el sentido de declarar igualmente (*sic*) parcialmente probada la excepción de compensación propuesta (...).

SEGUNDO: (...) Adicionar el fallo impugnado en el sentido de reconocer en favor de la empresa demandada [...] \$138.006.250, suma de dinero que será descontada de las acreencias laborales reconocidas en favor del demandante en el numeral 4.º de la sentencia estudiada.

TERCERO: Modificar el numeral 7.º de la sentencia, reduciendo la condena en costas a un 40% de las causadas en primera instancia.

CUARTO: Confirmar los demás numerales de la sentencia atacada, por los motivos aquí expuestos.

QUINTO: Condenar en un 40% en costas causadas en segunda instancia a EQUIÓN ENERGÍA LIMITED incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En lo que estrictamente interesa al recurso de casación, el Tribunal explicó que quien pretende nivelación salarial por aplicación del principio *a trabajo igual salario igual*, debía demostrar el «*cargo que desempeña y la existencia de otro trabajador que ejecute el mismo puesto, con similares funciones y eficiencia; acreditado ello, la carga de la prueba se invierte y en consecuencia debe el empleador justificar la razonabilidad de esa diferencia salarial*». Referenció la sentencia CSJ SL3165-2018.

No halló controversial que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, ejecutado entre el 25 de julio de 1994 y el 30 de abril de 2014, finalizado por mutuo acuerdo. Tampoco, que el actor ocupó los cargos de contador, líder de comunicaciones y asuntos externos de campo y gerente de relaciones externas y gestión de tierras, este último a partir del 1 de diciembre de 2010, con un salario integral de \$18.175.000.

Así mismo, que José Alejandro Rodríguez se desempeñó como gerente de relaciones externas y gestión de tierras y, en *«rotación con el actor»*, ejecutó las mismas funciones y tuvo iguales responsabilidades que aquel; no obstante, devengaba un salario superior.

Recordó que el juez de primer nivel no halló demostrada una causa objetiva que soportara la diferencia en la remuneración, en tanto las escalas salariales a las que hizo referencia la sociedad no fueron aportadas al plenario, por lo que no había *«forma de precisar los requisitos y condiciones que justifiquen un trato desigual»*.

En la contestación a la demanda inicial, encontró que su autor había manifestado que *«el salario del actor se fijó conforme a su experiencia profesional, formación académica y desempeño, entre otros factores»*, de acuerdo al sistema de *«bandas salariales»* implementado en la empresa. Estimó que si bien, era legítimo que el empleador dispensara un trato remuneratorio diferente para 2 trabajadores que ocupan el mismo cargo y con idéntica jornada, echó de menos la

aportación de los «*motivos relevantes*» que lo justificaran, conforme al criterio jurisprudencial contenido en la sentencia CSJ SL,10 dic. 2014, rad. 44317. Entonces, concluyó:

[...] si para la recurrente demostrada se encuentra una causal objetiva de diferenciación salarial atinente a que comparados los dos trabajadores, existen evidentes diferencias en cuanto a la experiencia profesional, formación académica, antigüedad y desempeño, de suyo era -como bien lo expuso el a-quo-, que la empresa aportara las escalas salariales, para a partir de ahí determinar si efectivamente el trato desigual se encontraba plenamente justificado, en la medida en que, verbigracia, atendiendo las funciones del cargo desempeñado por el actor, con ello era posible establecer si la experiencia profesional y formación académica de cada uno de los trabajadores era relevante para establecer tal diferenciación.

Otro tanto habrá de decirse en cuanto al desempeño laboral de los mismos, pues si bien obra a folio 181 prueba documental que entiende esta Sala hace relación con la calificación de desempeño de cada uno de los trabajadores para los años 2011 a 2016, ni siquiera la recurrente se molestó en ilustrar al fallador el significado de las siglas allí contenidas, y en cualquier caso, revisadas las mismas, se advierte paridad en el rendimiento de aquellos, con excepción del año 2012, circunstancia esta que no se avizora como razón suficiente para el trato salarial cuestionado.

Tras descartar la procedencia de un ajuste al valor de los aportes al sistema de seguridad social, en tanto las cotizaciones se efectuaron sobre el tope legal de 25 SMLMV, dijo que «*no obstante al tratarse de salario integral la cotización se efectúa sobre el 70% del salario*». Agregó que «*aún si el salario percibido supera los 25 SMLMV, la base de cotización no puede superar dicho monto y en esa medida, no se advierte dislate alguno en lo resuelto en primera instancia y para su cumplimiento la recurrente deberá tener en cuenta*

las disposiciones legales transcritas», que son los artículos 3 y 5 del Decreto 510 de 2003.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuestos por Manuel de Jesús Méndez y Equión Energía Limited, fueron concedidos por el Tribunal y admitidos por la Corte. Empero, por auto de 5 de octubre de 2022, se aceptó el desistimiento del recurso del demandante.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Con el primer cargo, aspira que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la decisión del *a quo* y, en su lugar, la absuelva de las pretensiones de la demanda inaugural.

Con la segunda acusación, procura la casación del fallo gravado, en cuanto confirmó la condena al *«pago de la diferencia en los aportes al sistema de seguridad social, por el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2010 y el 30 de abril de 2014»*. En sede de instancia, solicita se revoque la de primer nivel, por dicho concepto y la absuelva.

Por la causal primera de casación, formula dos cargos que obtuvieron réplica y que se estudiarán a continuación.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 15, 19, 127, 143 y 186 del Código Sustantivo

del Trabajo; 16 de la Ley 446 de 1998 y 230 de la Constitución Política.

Denuncia la comisión de los siguientes errores de hecho:

1. No dar por acreditado, a pesar de que lo está, que el sistema de remuneración en la Demandada se hacía a través del sistema de bandas salariales.
2. No dar por probado, estándolo, que para establecer el sistema de remuneración por bandas se tenían en cuenta criterios objetivos.
3. No dar por probado, estándolo, que los criterios para fijar el salario a través del sistema de bandas se aplicaban por la Demandada de manera sistemática.
4. No dar por demostrado, estándolo, que las bandas salariales en la Demandada se fijaban de acuerdo con criterios como la experiencia del trabajador, la antigüedad y el desempeño del trabajador.
5. No dar por demostrado, a pesar de que lo está, que el señor José Alejandro Rodríguez tenía más experiencia previa en el sector petrolero que el demandante y más experiencia en los asuntos relacionados con el cargo de Gerente de Relaciones Externas y Gestión de Tierras.
6. No dar por demostrado, estándolo, que el señor José Alejandro Rodríguez, desempeñó el cargo de Gerente de Relaciones Externas y Gestión de Tierras, desde mucho antes que lo hiciera el actor, esto es, tenía más antigüedad y experiencia que el actor en el ejercicio de ese cargo.
7. No dar por establecido, pese a que lo está, que el señor José Alejandro Rodríguez se hallaba ubicado en la banda salarial G desde el año 2006, mientras que el actor solo se ubicó en esa banda en el año 2012.
8. No dar por probado, aunque lo está, que el salario del actor como Gerente de Relaciones Externas y Gestión de Tierras se fijó de acuerdo con su experiencia profesional, su formación académica y su desempeño.
9. No dar probado, a pesar de que lo está, que el señor José Alejandro Rodríguez devengaba un salario superior al actor desde

mucho antes de ejercer ambos el cargo de Gerente de Relaciones Externas y Gestión de Tierras.

10. No dar por demostrado que el actor ingresó a la banda G salarial solo hasta el año 2012, mientras que el señor José Alejandro Rodríguez estaba en esa banda desde el año 2006, esto es, mucho antes de que el actor desempeñara el cargo de Gerente de Relaciones Externas y Gestión de Tierras.
11. No dar por demostrado, estándolo, que existían razones objetivas para la diferencia salarial entre el señor José Alejandro Rodríguez y el demandante en el desempeño del cargo de Gerente de Relaciones Externas y Gestión de Tierras.

Sostiene que los errores fácticos ocurrieron por la errónea apreciación del «*documento de folio 181*», y la falta de valoración de la confesión en el interrogatorio de parte del actor, los documentos de folios 163, 166, 169, 180, 323, 324, 325, 236 a 242, 355, 359, 360); «*valoración de cargos de folio 181 (sic)*»; historia académica de José Alejandro Rodríguez, hoja de vida del demandante; programas salariales, guía para supervisores, nóminas (fl. 490 y 626) y testimonios de José Alejandro Rodríguez y Camilo Escobar.

Estima equivocado el argumento que sirvió para confirmar la condena por nivelación salarial, según el cual no se probaron las razones para dispensar un trato diferenciado al demandante con relación al que se dio a José Alejandro Rodríguez. Aduce que se acreditó una «*política salarial*» basada en criterios objetivos como antigüedad, experiencia, desempeño en el cargo y su evaluación, que se aplicaba de manera «*sistemática y recurrente*» a los trabajadores, a través del «*sistema de bandas o escalas salariales*», con el propósito de fijar los salarios (fls. 163, 166, 169, 264 a 279, 355, 359 y 360).

Dice que los criterios de asignación salarial y las documentales de folios «180» y «323, 324, 325», soportan las razones por las que José Alejandro Rodríguez tenía derecho a un sueldo superior al del demandante. Invoca su título de ingeniero de petróleos y magister en administración industrial, su experiencia profesional de 20 años antes de ingresar a trabajar con la empresa, pues prestó servicios a Ecopetrol en ejercicio de su profesión en los departamentos de lodos y perforación, fue jefe del departamento y de la división de operaciones y gerente de campo, entre otros. Además, fue coordinador de asuntos cooperativos y profesional senior, superintendente administrativo de la base de Yopal, líder de asuntos regionales, de operación y tierras, de comunicaciones, de asuntos externos y de C&A, en Equión Energía Limited.

Aduce que de la hoja de vida del actor (fls. 236 a 242), se extrae que antes de vincularse con la empresa tenía una experiencia profesional inferior a 8 años, en cargos de contabilidad y auditoría, nada relacionados con la industria del petróleo. Tampoco, en asuntos afines con relaciones externas y gestión de tierras.

Por ello, dice, conforme con la jurisprudencia, la *«política salarial»* es un medio legítimo para fijar diferencias remuneratorias entre dos trabajadores que tienen el mismo puesto de trabajo y jornada laboral. Además, en el interrogatorio, el actor expuso que *«cuando ingresé a la compañía me explicaron que a medida que se va adquiriendo*

experiencia y de acuerdo a los cargos que se tienen en la compañía hay unas bandas y a uno lo clasifican de acuerdo a esa experiencia”». Aduce que el colegiado de instancia, ignoró esta confesión.

Afirma que el Tribunal apreció erróneamente la evaluación de desempeño de los trabajadores. Allí, consta que la asignación de salarios obedecía a criterios objetivos (fl.181), a más que restó importancia a que en 2012 José Alejandro Rodríguez tuvo un mejor rendimiento, que *«justifica que su salario fuese superior»*.

Sostiene que el *ad quem*, tampoco reparó que los documentos de folios 163, 164, 359 y el que contiene el *«programa salarial 2006»*, acreditan que para el año 2010, el demandante estaba en banda salarial H y José Alejandro en G, por manera que no era posible que el *«salario del actor se equiparara en forma inmediata al de quien ejercía el mismo cargo, el señor Rodríguez, ya que este de tiempo atrás y, por razones objetivas, venía devengando un salario superior»*.

Asevera que las nóminas de noviembre de ese año (fls.490 y 626), confirman que antes de que el accionante comenzara a ejercer el cargo de gerente de relaciones externas y gestión de tierras, José Alejandro Rodríguez devengaba un sueldo de \$21.736.800 (fl.490), mientras que aquel tenía un salario de \$13.063.200. Tal diferencia, afirma, *«no podía ser eliminada en un tiempo breve de aplicarse los criterios de asignación salarial establecidos en la empresa»* y, además, se presentó antes de que Manuel Méndez ejerciera

el cargo de gerente, por lo que no obedeció a factores arbitrarios o discriminatorios.

Por último, dice que los testimonios de Camilo Escobar y José Alejandro Rodríguez no fueron apreciados por el colegiado pues, de lo contrario, habría concluido que en la empresa existía un sistema de bandas salariales basado en razones objetivas como experiencia, conocimiento, desempeño y antigüedad en el cargo. Que dichos criterios justifican las razones por las que el segundo devengaba un salario superior al que percibió el demandante, pese a que cumplían idénticas funciones en el cargo de gerente, *«consideraciones atendidas por el magistrado que salvó el voto en la sentencia impugnada»*.

VII. RÉPLICA

Manifiesta que la decisión del Tribunal está ajustada a derecho, toda vez que de las pruebas denunciadas no se deducen razones objetivas que soporten el trato diferencial en la escala de salarios pues, como lo consideró el sentenciador de alzada basado en la sentencia CSJ SL44317-2014, es legítimo el uso de sistemas de bandas para efectos de fijar la remuneración, siempre que se acrediten los parámetros objetivos de calificación y la aplicación de esos criterios de forma sistemática y periódica.

VIII. CONSIDERACIONES

En lo fundamental, el Tribunal concluyó que el demandante tenía derecho a la nivelación salarial a partir del

1 de diciembre de 2010, en tanto ocupó el mismo cargo de gerente de relaciones externas y gestión de tierras que desempeñó José Alejandro Rodríguez, con idénticas funciones y responsabilidades. No empece, este percibía un salario superior y el empleador no acreditó causas objetivas que justificaran un tratamiento distinto.

La censura se opone a esas inferencias. A su juicio, el Tribunal no tuvo en cuenta que la empresa tenía una *«política salarial»*, que justificaba las razones por las que un trabajador podía devengar una remuneración superior, aunque presentaran identidad de cargo, funciones y responsabilidades. Arguye que los criterios objetivos que soportaban el sistema de *«bandas salariales»*, fueron antigüedad, conocimiento, experiencia, y desempeño.

Al margen de la senda fáctica seleccionada, no es controversial que Manuel de Jesús Méndez Hernández, prestó servicios a Equión Energía Limited, desde el 25 de julio de 1994 hasta 30 de abril de 2014, en ejecución de un contrato de trabajo a término indefinido. Tampoco, que ocupó diferentes cargos; el último, de gerente de relaciones externas y gestión de tierras, a partir del 1 de diciembre de 2010, a cambio de un salario integral de \$18.175.000.

Paralelamente, José Alejandro Rodríguez fungió como gerente de relaciones externas y gestión de tierras y, en *«rotación con el actor»*, desarrolló idénticas funciones y responsabilidades, pero devengaba un salario superior.

Bajo este escenario, la Sala debe resolver si el Tribunal incurrió en los desaciertos endilgados, en tanto consideró que no se acreditaron razones objetivas que justificaron el trato diferencial de asignación salarial, entre Manuel de Jesús Méndez Hernández y José Alejandro Rodríguez.

En el documento de folio 181, acusado como mal apreciado, se observa una comparación de desempeño de los mencionados trabajadores durante los años 2011 a 2016, con las siglas «EE», «ME» y «AA». Como lo reprochó el *ad quem*, la convocada a juicio no se preocupó por precisar el significado de esas abreviaturas. De esta suerte, no se vislumbra desafuero fáctico ostensible del Tribunal, cuando coligió que la en la calificación de desempeño entre 2011 y 2016, la recurrente no se ocupó de *«ilustrar al fallador el significado de las siglas allí contenidas, y en cualquier caso, revisadas las mismas, se advierte paridad en el rendimiento de aquellos, con excepción del año 2012, circunstancia esta que no se avizora como razón suficiente para el trato salarial cuestionado»*.

Al descender a las pruebas denunciadas por falta de apreciación, se observa que el empleador comunicó al demandante que según el *«programa salarial 2010»* (fl.163), a partir del 1 de abril de ese año, su asignación anual sería de \$156.758.400, *«en el régimen de salario integral en la banda H»*, en atención al programa diseñado para mantener la competitividad del mercado, así como *«para permitir a los gerentes y supervisores reconocer el desempeño de su gente y mantener la equidad interna en sus equipos»*. Los incrementos

dependían del desempeño del individuo y de su posición en el mercado.

Del «programa salarial 2008» del actor (fl.166), se desprende que la asignación anual fue de \$138.132.000, «en el régimen de salario integral en la banda H», basado en los mismos criterios indicados en el párrafo anterior. El folio 169 da cuenta de que según, el «programa salarial 2006» (fl.169), la remuneración anual fue de \$123.624.000.

Según los programas salariales anualizados de José Alejandro Rodríguez (fls.355, 359 y 360) en los años 2002, 2006 y 2008, el salario fue de \$199.968.000, \$208.092.00 y \$231.384.000, respectivamente; el primero, en el régimen de salario integral banda H y los otros en banda G.

En las precedentes comprobaciones, no se advierten las distorsiones probatorias atribuidos al *ad quem*. Si bien, se hizo mención de las bandas H y G con salario integral, no es posible deducir cuáles fueron los parámetros que se observaron para fijar esas escalas salariales. Lo que sí se corrobora, es la brecha salarial de los trabajadores; por ejemplo, en el año 2008 Rodríguez devengó \$93.252.000 más que el demandante.

También, fueron acusados los documentos concernientes a la historia académica y experiencia laboral de José Alejandro Rodríguez (fl. 180), copias de su diploma de ingeniero de petróleos y acta de grado (fl. 323 a 324), titulación de magister en administración industrial (fl.325). Así mismo, la hoja de vida de Manuel de Jesús Méndez Hernández (fls. 236 a 244), da cuenta de que es contador público, que realizó diferentes

cursos y seminarios de auditoría, revisoría fiscal, seguros y participación de foros sobre el plan de desarrollo del Casanare y manejo de regalías de petróleos, con experiencia laboral, etc.

Del contenido de esas documentales solo es posible desprender que ambos trabajadores tienen un recorrido académico y profesional diferente, pero no es posible inferir que uno u otro tenga mayor destreza o idoneidad para el ejercicio del cargo de gerente de relaciones externas y gestión de tierras, como parámetros objetivos de diferenciación salarial. Si la empresa los consideró pares, pues los nombró en el mismo cargo, con idénticas responsabilidades y funciones, fue porque estimó que los 2 tenían suficientes aptitudes, formación académica, experiencia profesional y capacidades para ocuparse en las actividades asignadas.

A folios 490 a 626, obran nóminas y planillas de aportes a la seguridad social de José Alejandro Rodríguez. Nada diferente al monto de los aportes y el salario devengado es posible extraer; en todo caso, no alguna *«política salarial»*, que fue lo echado de menos por el juzgador de la alzada.

En el interrogatorio de parte que absolvió (fl. 667 cd), Manuel de Jesús Méndez nada confesó, en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso. Aunque reconoció que *«cuando ingresé a la compañía me explicaron que a medida que se va adquiriendo experiencia y de acuerdo a los cargos que se tienen en la compañía hay unas bandas y a uno lo clasifican de acuerdo a esa experiencia»*, tal manifestación no le genera efectos adversos porque lo

aseverado no comporta la aceptación de que existieran motivos plausibles para que hubiera sido calificado en una banda salarial diferente a la de su compañero de trabajo, ni que este presentara un rendimiento superior al suyo. Tampoco, que existieran unas escalas o bandas salariales.

La censura ataca el documento que denominó «*guía de supervisores*» (fl.164), pero no explica, según su criterio, qué es lo que emana de su contenido. En todo caso, no se extrae nada diferente a lo allí indicado; esto es, que el empleador en abril de 2010 incrementó el salario del demandante en el 5.4%, pues de «\$148.726.800» pasó a «\$156.758.400» en la «*banda H*».

No se abre paso al análisis de los testimonios de José Alejandro Rodríguez y Camilo Escobar, en la medida en que, conforme a la preceptiva del artículo 7 de la Ley 16 de 1969, no ostentan la condición de pruebas calificadas, para soportar una acusación en sede extraordinaria.

Desde esta perspectiva, estima la Sala que como lo coligió el Tribunal, Equión Energía Limited no cumplió la carga de probar la existencia de una política salarial que soporte y justifique el diverso trato dispensado al actor y a José Alejandro Rodríguez, con base en criterios de antigüedad, ascensos, conocimiento, experiencia y eficiencia. Si bien, las pruebas analizadas aluden a bandas de categorías H y G, no se vislumbran elementos que justifiquen la diferencia en materia salarial, que sirvan a la tarea de evaluar si las aptitudes profesionales del demandante eran

inferiores a las de José Alejandro Rodríguez, pese a que tenían el mismo cargo de gerente de relaciones externas y gestión de tierras, e idénticas condiciones de modo, tiempo, lugar.

A pesar de la senda seleccionada para el ataque, no sobra y más bien es importante recordar las enseñanzas vertidas en la sentencia CSJ SL17462-2014. Para la Corte, la aplicación del denominado «*sistema de bandas*», como justificante de un tratamiento salarial diferente a dos trabajadores que «*tienen el mismo puesto de trabajo, con la misma jornada*», está supeditada a que los criterios de calificación sean objetivos, en tanto ceñidos a los principios y valores de la Constitución y la ley, así como que «*dichos criterios ha[n] sido aplicados a los trabajadores objeto de comparación, de forma sistemática y periódica*». También, se discurió:

Sobre el tema de la carga de la prueba, la Sala tiene adocinado que el trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio «*a trabajo igual salario igual*», tiene por carga probatoria demostrar el «*puesto*» que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia. [...]

Sin embargo, esta Corporación precisará el citado criterio, en cuanto a que, tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al art. 143 del CST, por el art. 7º de la L. 1496/2011, según la cual «**Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación**», en casos como el presente, en que la relación laboral culminó en 2006, atendiendo al principio de la carga dinámica –y no estática– de la prueba, también deberá invertirse la carga probatoria. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento

razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador –dado que está en mejores condiciones para producir la prueba–, justificar la razonabilidad de dicho trato. (Resalta la Sala).

Proyectado lo anterior al caso bajo estudio, se tiene que el cargo desempeñado por ambos trabajadores fue el mismo, con idénticas funciones y responsabilidades y las mismas condiciones de modo, tiempo, lugar.

De ahí que por inversión de la carga probatoria, la entidad bancaria debió haber acreditado la justificación del trato salarial diferente.

Revisada la contestación de la demanda frente a este específico punto, se observa que el banco aduce para justificar dicho pago diferenciado, que al demandante «[S]e le nombró en un nuevo cargo, el cual también estaba ubicado en el contexto de la banda salarial del cargo que tenía el actor, y si bien estaba en un punto diferente de la banda de aquel, que se fija en consideración a las calidades de la persona, el actor no tenía derecho a incremento salarial, pues los salarios del banco no se fijan por cargo sino en consideración a la persona» (Destaca la Sala)

Además, la entidad bancaria también pretendió explicar la diferencia en el pago, porque:

El actor no tiene derecho al salario que tenía otro funcionario, pues como se ha dicho, en la accionada los salarios no se fijan para el cargo sino para la persona y además el actor no tenía el conocimiento que tenía el Dr. LONDOÑO DÍAZ quien llevaba varios años en el cuitado (sic) cargo y además su formación profesional y experiencia era muy buena y no comparable a la del actor que si bien iba ascendiendo dentro del banco no tenía la misma formación profesional ni experiencia de aquel.

Ante lo cual cabe decir que si bien puede el empleador establecer un trato remuneratorio diferente para dos trabajadores que han desempeñado el mismo cargo, en la misma jornada, para que ese trato disímil sea legítimo tendrá que acreditar motivos relevantes, en cuanto a la diferente eficiencia de ellos, es decir, acreditar que el factor subjetivo es dispar. Pero para ese efecto deberá demostrar que, estando ambos en la misma “banda” salarial, quien devenga mejor remuneración exhibe o exhibió mejor eficiencia, conforme a criterios pre-establecidos, objetivos y medibles. (Resalta la Sala).

De ahí que la Sala considere que la aplicación del denominado "*sistema de bandas*" puede reputarse legítimo para establecer diferencias remuneratorias entre dos trabajadores que tienen el mismo puesto de trabajo, con la misma jornada, siempre y cuando se cumplan dos condiciones: i) que los criterios de calificación sean objetivos -vale decir, que no impliquen segregación indebida, lo que significa que no sean contrarios a los principios y valores constitucionales y a las reglas legales; y ii) que el empleador compruebe que dichos criterios ha[n] sido aplicados a los trabajadores objeto de comparación, de forma sistemática y periódica. No basta, pues, con acreditar la existencia de una política de remuneración, sin que se demuestre que ella ha sido aplicada regularmente a los trabajadores que se comparan.

[...]

De manera que dos trabajadores que desempeñen o hayan desempeñado el mismo puesto de trabajo, en igual jornada, podrían devengar salarios diferentes, de conformidad con el puntaje obtenido en su evaluación de competencias. Sin embargo, en el caso concreto, las evaluaciones efectuadas y las diferencias de puntajes en el periodo no se acreditaron en este caso por la demandada.

No bastaba pues a la accionada decir en la respuesta a la demanda que la justificación del trato remuneratorio diferencial para el mismo cargo, estaba en que «los salarios del banco no se fijan por cargo sino en consideración a la persona», afirmación ésta que expresa sin duda la «política del banco», pero que es insuficiente para demostrar los elementos objetivos que determinaron para el caso concreto del demandante dicho trato diferencial entre él y el trabajador con quien se le compara. (Resalta la Sala)

Debió demostrar el demandado, y no lo hizo, que había efectuado las valoraciones o mediciones correspondientes en el lapso de los casi tres años que el demandante desempeñó el cargo superior, y que su desempeño se hubiera realizado en condiciones inferiores de eficiencia que el funcionario a quien aquel reemplazó. Es decir, que éste último mostró objetivamente mejores resultados (atribuibles a su antigüedad en el cargo, formación o a su experiencia, o por otras circunstancias individuales). Al no haberlo hecho así, y demostrada la igualdad en el puesto,

se presume que ambos trabajadores lo desempeñaron de igual forma y con aporte del mismo valor.

Ahora bien, tampoco demostró la accionada que en su política de ascensos se hallara establecido un período inicial razonable en el nuevo puesto, dentro del cual la empleadora pudiera verificar que el trabajador ascendido reuniera las exigencias o competencias del nuevo cargo, antes de reconocerle una remuneración acorde. Este punto de política también sería admisible, siempre y cuando se basara en criterios objetivos. Sin embargo, como no fue demostrado por la accionada, es asumible que ésta consideró que el actor tenía desde el principio las condiciones de idoneidad para el cargo para el que había sido ascendido, al menos en la misma proporción de quien le antecedió en éste.

[...]

Tampoco se encuentra acreditada ninguna valoración efectuada regular y objetivamente por la accionada sobre el desempeño del demandante, que mostrara que su desempeño del cargo haya sido en condiciones de eficiencia inferiores a las que exhibió el señor Luis Leonardo Londoño, con quien se le compara.

[...]

El trato retributivo reconocido al actor contradice la afirmación de la accionada, en el sentido de que ella remunera a sus empleados en consideración a las «calidades de la persona» y «no el cargo», con base en la «banda» salarial que ella ha establecido. Y también entra en contradicción con la respuesta dada por ella al hecho 15 de la demanda, cuando afirmó que «Se le nombró en un nuevo cargo, **el cual también estaba ubicado en el contexto de la banda salarial del cargo que tenía el actor**» (fls. 324). (Destaca la Sala). (Negrilla del texto original).

[...]

En conclusión, la accionada no demostró que el trato retributivo disímil se hubiera basado en que el señor Luis Leonardo Londoño Díaz, con quien se compara el actor, exhibiese sistemáticamente una mejor eficiencia que el demandante en el mismo puesto de trabajo, o en que aquel desempeñara funciones superiores o adicionales, o en mejores condiciones de compromiso, habilidad o conocimientos, o con mejor calidad,

sentido de pertenencia, compromiso, u otros factores. Tampoco que al aplicar el denominado «sistema de bandas» al demandante, se haya determinado, mediante evaluación objetiva y periódica, que prestó sus servicios en el referido cargo superior, en menores condiciones. Pese a todo ello, el demandante recibió un trato salarial diferente.

En consecuencia, este cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Denuncia violación directa, por interpretación errónea, de los artículos 18 de la Ley 100 de 1993, modificado por el 5.º de la Ley 797 de 2003 y 3 del Decreto 510 de 2003, y la aplicación indebida del artículo 5 *ibídem*.

Reprocha al Tribunal la confirmación de la orden de pagar la diferencia de aportes al sistema de seguridad social en una suma superior a los 25 SMLMV, pese a que tuvo en cuenta que ese era límite máximo de cotización. En ese orden, si bien se apoyó en los artículos 18 de la Ley 100 de 1993, 3 y 5 del Decreto 510 de 2003, las interpretó erróneamente.

Expone:

[...] el artículo 18 de la Ley 100 de 1993 contiene dos previsiones aplicables a los trabajadores que devengan salario integral: la primera, que el límite base de cotización será de 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes para trabajadores del sector público y del sector privado; y, la segunda, que las cotizaciones de los trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral, se calculará sobre el 70% de dicho salario, pero, desde luego teniendo en cuenta el límite general aplicable a todos los salarios.

En cuanto al artículo 3 del Decreto 510 de 2003 es claro que no establece una regla diferente a la prevista en el artículo 18 de la Ley 100 de 1993 y, por esa razón, a lo allí previsto se le debe aplicar la previsión especial de este respecto de los salarios integrales, de suerte que no puede ser aplicado sin tener en cuenta este tratamiento exceptivo.

A juicio de la censura, una interpretación armónica de los mencionados preceptos legales, pasa por considerar que el tope de 25 SMLMV también aplica a los trabajadores que devenguen un salario integral, en tanto *«no se hace ninguna distinción»*; por ende, cuando el monto de la remuneración sea superior a esa cifra, la cotización deberá calcularse sobre el 70% del valor límite, esto es, la suma equivalente a 17,5 SMLMV, pues de no entenderse de esa manera, se desconocería no solo la literalidad del texto normativo sino sus objetivos *«que no son otros que los de fijar dos topes a la cotización, uno máximo y otro solo referido a los salarios integrales»*.

Por lo anterior, afirma, con la hermenéutica que el Tribunal dio a las normas acusadas, los trabajadores con salario integral podrían aportar más de 25 SMLMV que es el límite máximo fijado por la ley. Referencia la sentencia CC C1054-2004, y reitera que el juez plural erró al confirmar la condena impuesta por el *a quo*, que ordenó el reconocimiento de la diferencia en el pago de los aportes.

X. RÉPLICA

Afirma que la base de cotización para trabajadores que devenguen un salario integral, como es el caso, resulta de

obtener el 70% del salario integral, por manera que si dicha erogación supera los 25 SMMLV, la base de cotización no podrá superar ese techo. Dice que el colegiado realizó una interpretación literal de la ley sustancial, al ordenar la reliquidación de aportes a la seguridad social, a partir de los montos salariales que debió percibir, respetando el aludido tope, de conformidad con los artículos 18 de la Ley 100 de 1993, modificado por el 5 de la Ley 797 de 2003 y el 3 del Decreto 510 de 2003.

XI. CONSIDERACIONES

Se recuerda que el *ad quem* dedujo que el ajuste de los aportes al sistema de seguridad social ordenado por el juez unipersonal era de *«imposible cumplimiento»*, como quiera que entre el 1.º de diciembre de 2010 y el 30 de abril de 2014, devengó un salario superior a 25 SMLMV, que constituye el límite legal para calcular el valor de dichos aportes.

No obstante, consideró que *«la base de cotización no puede superar dicho monto y en esa medida, no se advierte dislate alguno en lo resuelto en primera instancia»*, pues se debían tener en cuenta los artículos 18 de la Ley 100 de 1993, modificado por el 5 de la Ley 797 de 2003, 3 y 5 del Decreto 510 de 2003. De ahí que *«al tratarse de salario integral la cotización se efectúa sobre el 70% del salario»*.

Desde lo jurídico, la Sala considera que si el Tribunal coligió que, entre el 1.º de diciembre de 2010 y el 30 de abril de 2014, el demandante devengó el equivalente al límite

máximo para calcular el valor de la cotización a pensiones, (CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 41368) y, por ello, estimó que la orden impartida por el *a quo* era de «*imposible cumplimiento*», ineluctablemente debió modificar lo dispuesto en ese punto, para restringirlo al techo previsto en el artículo 18 de la Ley 100 de 1993.

Por lo visto, se casará la sentencia del *ad quem*, en cuanto confirmó el numeral 5.º del fallo de primer nivel .

En consecuencia, prospera el segundo cargo.

Sin costas, dado el resultado del recurso extraordinario.

XII. SENTENCIA DE INSTANCIA

En lo que interesa, luego de analizar los artículos 17, 22 y 24 de la Ley 100 de 1993 y las sentencias CSJ SL13266-2016 y CSJ SL15980-2016, el juez *a quo* concluyó que la sociedad demandada debía efectuar el pago de las diferencias en los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, por el periodo comprendido entre el 1.º de diciembre de 2010 al 30 de abril de 2014, «*junto con los intereses moratorios que le cobre el fondo de pensiones*».

La convocada a juicio soportó su inconformidad en que el demandante devengó un salario superior a 25 SMLMV, que es el límite de cotización a pensiones.

Además de lo expuesto en el estadio anterior, basta memorar que la Sala ha considerado que las cotizaciones

destinadas a asegurar el riesgo de vejez son, a la vez, un derecho del dador de la fuerza de trabajo y una obligación de quien se beneficia de ese esfuerzo, de suerte que *«el consolidado pensional que se obtiene a través de estos, (...), pertenece al sistema general de pensiones y permite financiar y estructurar la prestación, de manera que [tienen] el carácter de derechos ciertos, irrenunciables e indiscutibles (...)»*. CSJ SL1551-2021.

Se modificará el numeral 5.º de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal, el 5 de octubre de 2018, en el sentido de precisar que el pago de las diferencias ordenadas se ceñirá a lo preceptuado por el artículo 18 de la Ley 100 de 1993.

Sin costas, dada la prosperidad parcial de la apelación.

XIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el 20 de noviembre de 2019, por la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, dentro del proceso que instauró **MANUEL DE JESÚS MÉNDEZ HERNÁNDEZ** contra **EQUIÓN ENERGÍA LIMITED**, en cuanto confirmó el numeral 5.º del fallo de primer grado.

En sede de instancia, **Resuelve:**

Modificar el numeral 5.º de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal, el 5 de octubre de 2018, en el sentido de precisar que el pago de las diferencias ordenadas por concepto de aportes al subsistema de pensiones, se ceñirá a lo preceptuado por el artículo 18 de la Ley 100 de 1993.

Costas, como se dijo.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Impedida



JORGE PRADA SÁNCHEZ